



Facultad de Ciencias de la Administración

Carrera de Economía

**LA DESIGUALDAD SALARIAL EN EL SECTOR
URBANO DE ECUADOR EN EL PERIODO 2019-2022**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del
grado de Economista, Mención Economía
Empresarial**

Autor:

Federico Bernardo González Alvarado

Director:

Silvia Raquel Mejía Matute

Cuenca – Ecuador

Año
2024

DEDICATORIA

Dedico este artículo a mis padres, por su constante apoyo y amor incondicional que me han brindado tanto en lo personal como en lo profesional.

De igual manera a mi hermana y sobrino, quienes son parte de mi inspiración diaria.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, mis padres y a todos los profesores de la universidad del Azuay, que han sido una fuente de inspiración en mi camino hacia el conocimiento.

En especial a Silvia Mejía, por todo su apoyo durante todos estos años.

Índice de contenidos

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	vi
ABSTRACT.....	vii
1. Introducción	1
1.1 Objetivos	2
1.1.1 Objetivo General:	2
1.1.2 Objetivos específicos:	2
1.2 Marco teórico	2
2. Revisión de literatura	3
3. Métodos.....	5
Modelo Econométrico	9
4. Resultados	10
4.1. Descomposición Oaxaca-Blinder.....	13
5. Discusión.....	15
6. Conclusión.....	16
7. Referencias.....	17
ANEXOS.....	19

Índice de tablas

Tabla 1 Variables utilizadas en la investigación	8
Tabla 2 Distribución porcentual por sexo hombres y mujeres según el nivel de instrucción de la PEA del Sector Urbano de Ecuador (2019-2022)	11
Tabla 3 Distribución de la participación laboral por sexo en los sectores económicos del Ecuador (2019-2022).....	12
Tabla 4 Descomposición Oaxaca-Blinder de la Brecha Salarial por Sexo en el Sector Urbano de Ecuador (2019-2022)	14
Tabla 5 Prueba de consistencia del modelo utilizando regresión lineal	15

Índice de figuras

Figura 1 Promedio anual del Ingreso laboral de la PEA en el área urbana del Ecuador, 2019, 2020, 2021 y 2022.....	13
--	----

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es determinar la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en el sector urbano de Ecuador desde 2019 hasta 2022. El estudio se basa en la teoría de la discriminación salarial y el análisis econométrico de la brecha salarial, utilizando el modelo de Oaxaca-Blinder para descomponer la brecha salarial de sexo. Se aplicaron métodos econométricos para analizar los determinantes de la desigualdad salarial, revelando que, aunque la educación superior ha incrementado la participación femenina en el mercado laboral, la brecha salarial persiste. Los hallazgos muestran que los hombres consistentemente ganan más que las mujeres, con una brecha que va desde \$140,93 en 2020 hasta \$182,01 en 2022. Se concluye que, a pesar de los avances educativos, la desigualdad salarial sigue siendo significativa en el contexto ecuatoriano.

Palabras clave: brecha de sexo, economía laboral, modelo de Oaxaca-Blinder, teoría de la discriminación salarial, brecha salarial.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the wage inequality between men and women in the urban sector of Ecuador from 2019 to 2022. The study is based on the theory of wage discrimination and econometric analysis of the wage gap, utilizing the Oaxaca-Blinder model to decompose the gender wage gap. Econometric methods were applied to analyze the determinants of wage inequality, revealing that, although higher education has increased female participation in the labor market, the wage gap persists. Findings show that men consistently earn more than women, with a gap ranging from \$140.93 in 2020 to \$182.01 in 2022. It is concluded that, despite educational advances, wage inequality remains significant in the Ecuadorian context.

Keywords: gender gap, labor economics, Oaxaca-Blinder model, salary discrimination theory, salary gap.



1. Introducción

La desigualdad salarial es un fenómeno que afecta a las sociedades a nivel global, generando preocupaciones significativas en términos de justicia social y cohesión económica. En Ecuador, las disparidades salariales han sido objeto de debate y estudio debido a sus implicaciones para el bienestar de la población y el desarrollo económico del país. Las áreas urbanas, en particular, presentan un escenario complejo donde convergen diversos factores económicos, sociales y demográficos que influyen en la distribución de los ingresos. El período 2019-2022 es especialmente relevante debido a los profundos cambios económicos y sociales provocados por la pandemia de COVID-19, que exacerbó muchas de las desigualdades existentes y creó nuevas dinámicas en el mercado laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

La desigualdad salarial no solo es un problema de distribución de ingresos, sino que también está relacionada con la eficiencia económica y la estabilidad social. Altos niveles de desigualdad pueden limitar el crecimiento económico al reducir el consumo agregado y la inversión en capital humano (Uríguen & Vega, 2021). Además, pueden provocar tensiones sociales y políticas que amenazan la cohesión social y la gobernabilidad (Wikinson & Pickett, 2019).

La desigualdad laboral de sexo en Ecuador, es un tema muy importante a tratar debido a la necesidad de actualizar y profundizar el estudio en el área urbana donde hoy en día vive la mayoría de la población. La pandemia de COVID-19 ha alterado significativamente las condiciones del mercado laboral, afectando de manera desproporcionada a diferentes grupos de trabajadores. Este estudio se enfoca en el período 2019-2022 para capturar tanto las tendencias preexistentes como los cambios inducidos por la pandemia. Además, se busca llenar lagunas en la literatura existente mediante un análisis detallado de los determinantes socioeconómicos y demográficos de la desigualdad salarial en las áreas urbanas de Ecuador.

El problema central de esta investigación es determinar las características y factores que han contribuido a la desigualdad salarial en el sector urbano de Ecuador entre 2019 y 2022. A través de las siguientes preguntas de investigación: ¿Cuál es el nivel de desigualdad salarial en el sector urbano de Ecuador durante el período 2019-2022?; ¿Qué factores socioeconómicos y demográficos han influido en la desigualdad salarial?; ¿Cómo ha afectado la pandemia de COVID-19 a la desigualdad salarial en las zonas urbanas? La Metodología aplicada para este estudio fue descriptiva y transversal, para poder cumplir con el objetivo de investigación, en el cual se determinó la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en el sector urbano de Ecuador en los años 2019-2022. Para ello se utilizó datos de las encuestas de la ENEMDU, que son publicados por el Instituto Nacional de Estadísticas y CePnsos (INEC). Los principales hallazgos que se encontraron, son que las mujeres no reciben el mismo retorno económico por características como educación y experiencia, en comparación con los hombres. Esto evidencia la existencia de discriminación en el mercado laboral. Además, aunque las mujeres tienen niveles educativos similares o superiores, estas ventajas no se traducen en igualdad salarial.

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo General:

Determinar la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en el sector urbano de Ecuador en los años 2019-2022.

1.1.2 Objetivos específicos:

Analizar la evolución de los factores determinantes de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en el sector urbano de Ecuador en los años 2019 -2022

Aplicar un modelo econométrico para determinar la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en el sector urbano de Ecuador en los años 2019-2022.

1.2 Marco teórico

Evolución Histórica del análisis de la desigualdad de ingresos laborales

Históricamente el Ecuador se ha ubicado como uno de los países de mayor desigualdad salarial. Según Samuelson y Nordhaus (2005), las diferencias salariales se ven reflejadas por las abrumadoras disparidades cualitativas que se dan entre las personas y se observan por las diversificaciones innatas del ser humano.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2019), la desigualdad salarial se centra en varios países manifestando las diferencias entre las características de las personas y la producción de los empleados y el exceso implica consecuencias sociales y económicas impresionantes, dado que el incremento del salario mínimo ayuda a los trabajadores de recursos bajos a disminuir la desigualdad y es donde las mujeres logran tener igualdad en los puestos de trabajo.

Capital humano

En el siglo XX, se desarrolla la teoría del capital humano por Gary Becker y Theodore, quienes mencionan que las habilidades, conocimientos y competencias adquiridas por las personas a través de la educación, la formación y la experiencia laboral son un tipo de capital que contribuye al crecimiento económico y al desarrollo individual. Esta teoría sostiene que invertir en la educación y capacitación de las personas aumenta su productividad, ingresos y oportunidades laborales, beneficiando tanto a los individuos como a la sociedad en general. Además, destaca la importancia de valorar este capital en los mercados laborales y su impacto en la reducción de desigualdades (Quintero, 2020).

Autores como Mincer y Polacheck (1974) señalan que las diferencias salariales pueden explicarse desde la teoría del capital humano, destacando que las mujeres tienden a tener menor participación en empleos remunerados debido a la división de sexo. Esta división, influenciada por estereotipos culturales, asigna a las mujeres la responsabilidad de tareas domésticas, lo que no solo limita su tiempo y oportunidades para acceder al mercado laboral, sino que también las orienta hacia trabajos relacionados con actividades domésticas, generalmente menos valorados y remunerados. en comparación con los desempeñados por los hombres.

Desigualdad social por sexo

Como señala Díaz (2015), se entiende como una diferencia en los sueldos que afecta negativamente los ingresos de las mujeres. Esta brecha está relacionada con las horas de trabajo y la

categoría profesional que se consideran al calcular los salarios. El trabajo realizado por las mujeres suele ser menospreciado y considerado diferente al de los hombres, lo que lleva a una falta de reconocimiento y una remuneración injusta (González & Rueda, 2020).

Como afirma Menéndez (2021), la brecha salarial influye en la variación de sueldos y señala que los hombres desempeñan cargos de alto nivel categorizados como sectores de trabajo masculinizados.

La desigualdad salarial entre sexos ha existido desde tiempos remotos, y ha generado una disparidad social que se considera un problema (Araujo, 2015).

La importancia de lo urbano

En la actualidad la distribución del territorio urbano demuestra que se ha generado una migración del sector rural a las ciudades provocando una gran medida de población y desigualdad salarial en la zona urbana y rural. Entonces, en este proyecto fue necesario buscar la significatividad y necesidad de seleccionar el sector urbano, sin desmerecer la información en la parte rural. Según el Banco Mundial (2017), el territorio urbano define el área donde se producen los factores de producción concentrando a individuos y empresas que van en aumento; es decir, a medida que se expande la zona urbana el aumento de la población permite la creación de nuevas funciones y especializaciones para ser consideradas en este proyecto.

En la investigación de López y Sarmiento (2019) indican que el 63% de trabajadores residen en el área urbana y la diferencia salarial se da por sexo.

2. Revisión de literatura

En este apartado se consideran investigaciones realizadas en países como: España, Alemania, Europa, México, Chile, Colombia, Argentina y Ecuador en relación con el problema de desigualdad salarial con varias perspectivas que brindan información para el análisis de este estudio.

El artículo que presenta Beltrán y Martínez (2020) titulado: “La desigualdad y crecimiento en una economía en desarrollo, evidencia a partir de datos regionales en España”. Los resultados indican que el crecimiento de la población urbana se debe al desplazamiento de las personas del área rural.

El estudio de Alfani y Schaff (2022) sobre “la desigualdad económica en la Alemania preindustrial”, mide la desigualdad mediante la cobertura geográfica y el aumento de ingresos que no contribuyen a la reducción de la desigualdad. De igual forma, en la investigación de Bengtsson (2019) “La desigualdad y la clase trabajadora en Escandinavia indica que las mayores vías de incremento de desigualdad económica se dan cuando el crecimiento de los salarios de los trabajadores ordinarios es inferior al crecimiento de la productividad y el PIB, en ella explica que el incremento de la riqueza se dirige a grupos sociales de alto nivel como propietarios de tierras y capitales.

Pasando de Europa a América, podemos analizar el estudio de Cuellar (2019) sobre “la brecha salarial en México” donde señala que los salarios y educación son cruciales en la vida de las personas y crecimiento económico. El objetivo fue analizar la evolución histórica de la brecha salarial entre hombres y mujeres de México en los años 1988 a 2018. Los resultados indican que a partir del 2005 la escolaridad de los hombres tiene una tendencia decreciente y el rendimiento de la escolaridad de las mujeres se mantiene estable. Señala que la brecha salarial entre los dos sexos es del 5%.

En Chile, el estudio de Salce (Salce, 2021) titulado: “Evolución y análisis de la discriminación salarial por sexo en Chile” indica que la discriminación en el ambiente laboral es un tema importante en todos los países, pero en especial en Chile, donde usaron ciertos datos que obtuvieron mediante la Caracterización Socioeconómica durante el período 1990-2017 con el propósito de explorar la brecha y la discriminación salarial por sexo. Se utilizó una descomposición de Oaxaca y Blinder para conocer la brecha salarial a través de las causas y variables involucradas. En los resultados se evidenciaron una disminución en la discriminación salarial, manteniéndose constantemente hasta el 2017. Finalmente, se observó que las mujeres tienen más años de educación respecto de los hombres, a pesar de que en la teoría clásica no exista explicación de cómo las mujeres obtienen un salario menor.

En Colombia, la investigación realizada por Otero y Acosta (2022), titulada: la desigualdad en el mercado laboral en la zona urbano- rural de aquel país señala que la desigualdad se documenta desde diferentes perspectivas, en el proceso metodológico aplican la descomposición Oaxaca-Blinder para los ingresos laborales con caracterización en los mercados laborales rurales y urbanos. Los resultados indican que el 60% de la brecha de ingresos son observados de los trabajadores del campo educativo y edad, el 40% se refiere a las preferencias de los empleados y habilidades de estos. También se identifican tres condiciones de mercado laboral que promueven dicha brecha en los ingresos urbano y rural, entre ellos: la baja participación laboral de las mujeres, el aumento de oportunidades de empleo en el sector urbano y la informalidad laboral con mayor índice en las zonas urbanas. Los autores concluyen que la desigualdad de ingresos disminuyó en los años 2010, antes de la pandemia causada por el Covid-19 y las brechas entre trabajadores urbanos y rurales difiere por la ubicación geográfica y es en la zona rural donde los ingresos son más bajos con respecto al salario mínimo del país.

En Ecuador, la investigación realizada por Tobar y Solano (2019) sobre la pobreza y desigualdad en Ecuador, señalan que las condiciones se agravan a raíz de la aparición de la pandemia Covid-19 por los bajos ingresos, el deficiente manejo de la economía y los altos índices de corrupción. La metodología de esta investigación fue de carácter descriptivo y cuantitativo, basada en el análisis de datos estadísticos provenientes de organismos nacionales e internacionales. A través de la recopilación y análisis de información relevante sobre pobreza y desigualdad, se buscó ofrecer una visión global de la situación en Ecuador en los últimos años. Además, se realizaron comparaciones con otros países de la región para contextualizar los datos y obtener una perspectiva más amplia sobre los efectos de la pobreza y desigualdad, particularmente tras la pandemia del Covid-19. Este enfoque permitió identificar tendencias y establecer patrones en el impacto de la pobreza y desigualdad en diferentes contextos socioeconómicos.

Según Linthon y Méndez (2022), afirman que, al analizar los componentes de la brecha salarial en el mercado laboral de Ecuador, se deben considerar las características de las mujeres, como su nivel de escolaridad y experiencia laboral, ya que estos factores contribuyen a reducir la brecha salarial. Sin embargo, también se destaca que la discriminación aumenta en este contexto. Se sugiere, por lo tanto, la necesidad de implementar políticas públicas orientadas a combatir la discriminación y reducir la desigualdad salarial de sexo, dado que en Ecuador la disparidad salarial se debe principalmente a la discriminación hacia las mujeres. En la investigación de Perú realizada por Condo et al. (2023) se afirma que la igualdad implica un trato equitativo, mientras que la discriminación de sexo genera diferencias y preocupación en la brecha salarial, lo que requiere atención en el ámbito socioeconómico. Para su análisis,

los autores emplean el método de Mincer y utilizan los datos recolectados a través de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH, 2019). De igual forma, Atangana (2019) estima que los efectos de desigualdad se asocian a la mayor remuneración y desigualdad salarial.

En países de Latinoamérica se evidencia la desigualdad desde diferentes ópticas, uno de los casos es en Colombia, quienes señalan que el 60% de la brecha de ingresos laborales son explicados o determinados por factores como el nivel educativo, edad y habilidades de los trabajadores (Otero & Acosta, 2022). En Argentina, Barrera et al. (2022), señalan que la crisis económica marcó intensos cambios desde la pandemia COVID-19, por la falta de ingresos y desigualdad social. En Chile se evidencia que la relación es negativa en relación con la desigualdad y crecimiento económico (Astudillo et al., 2019). En Bolivia, el salario medio de los hombres y mujeres ocasiona desigualdades, dado que la mujer gana menos que el hombre con un 32% de brecha salarial.

En México se evidencia que en los últimos años de acuerdo con el modelo Mincer, existe brecha salarial a favor de las mujeres y la mayor brecha en los hombres se encuentra en el sector corporativo. De igual forma, se visibiliza la desigualdad salarial por el sexo lo que se vincula con la discriminación (Pérez et al., (2020) , Kido y Andrade (2022)).

En el contexto de Ecuador, objeto de este estudio, según la investigación, se observa que la brecha salarial entre hombres y mujeres persiste, especialmente cuando se ajustan los factores relevantes. Esta disparidad es más notable en el sector público, donde la discriminación de sexo y las dotaciones de capital humano que incluyen factores como el nivel educativo, la experiencia laboral y las habilidades adquiridas juegan un papel crucial en la explicación de la desigualdad salarial. Igualmente, López y Sarmiento (2019) definen que la variable sexo influye de manera positiva en las horas laborales, esto concuerda con lo que señalan Ruesga et al. (2020) al decir que el 85% de personas ecuatorianas ingresan a la informalidad, considerando que los trámites y falta de oportunidades son causas para la existencia de una brecha salarial con una alta discriminación de sexo.

En Ecuador, la predominancia masculina en el sector primario, que incluye la agricultura, la pesca y la minería, se debe a que estos campos están históricamente asociados con tareas con mayor fuerza laboral y riesgosas, que han sido vistas tradicionalmente como roles masculinos. Aunque la presencia femenina ha mostrado un ligero aumento, las mujeres a menudo eligen o se ven dirigidas hacia sectores que se perciben como más adecuados para ellas, como los servicios y el trabajo doméstico remunerado. Esta tendencia se refleja en la baja representación femenina en actividades de fuerza física (Ibáñez et al., 2022).

Según Ortiz (2023), la distribución laboral refleja la segregación ocupacional de sexo, donde las mujeres acceden con mayor frecuencia a trabajos en el sector terciario, como el comercio, los servicios sociales y los cuidados. Sin embargo, enfrentar barreras significativas para avanzar en roles de liderazgo o en sectores mejor remunerados, lo que contribuye a la persistencia de la brecha salarial y limitaciones en su desarrollo profesional dentro del mercado laboral.

3. Métodos

El enfoque cuantitativo empleado para analizar la desigualdad salarial en el sector urbano de Ecuador durante el período 2019-2022, es con diseño descriptivo y de tipo transversal. El análisis abarcó

los años 2019, 2020, 2021 y 2022, permitiendo capturar las tendencias antes y durante la pandemia de COVID-19, así como las etapas iniciales de la recuperación económica.

El procedimiento comprendió diferentes fases:

Tratamiento de Datos: Se utilizó la fuente de datos proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), que aportó la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). La información adicional sobre salarios y empleo fue obtenida de registros oficiales y estudios del Banco Central del Ecuador y el Ministerio de Trabajo. Se eliminaron registros incompletos donde la variable dependiente muestra valores inferiores a cero, sólo se trabajó con los casos que corresponden a la Población Económicamente Activa.

Análisis Descriptivo: Basado en la generación de estadísticas descriptivas y medidas de dispersión de las variables del estudio.

Modelo Económico: Se implementó el modelo Oaxaca-Blinder, según Otero (2012) es una metodología econométrica utilizada para descomponer diferencias salariales o de ingresos entre dos grupos (por ejemplo, hombres y mujeres) en dos componentes: uno explicado por diferencias en características observables (como educación y experiencia) y otro no explicado, que a menudo se asocia con discriminación o diferencias en la remuneración no justificadas por las características observables.

Interpretación de Resultados: Análisis e interpretación de los resultados obtenidos, vinculándolos con la literatura existente y las condiciones económicas y sociales de Ecuador.

Para Quiñones (2012), quién implementó un estudio basado en la teoría del capital humano con el objetivo de examinar las diferencias regionales como indicador de las variaciones en los ingresos de los individuos en distintas áreas metropolitanas colombianas. La metodología empleada incluyó estimaciones por Mínimos Cuadrados Ordinarios y la descomposición de Oaxaca-Blinder, corrigiendo el sesgo de selección mediante el método propuesto por Heckman. Los resultados del estudio, con Bogotá como región de referencia, revelaron evidencia de cambios en los rendimientos de la educación que pueden atribuirse a condiciones regionales, permitiendo descomponer qué proporción de estos cambios corresponde a las dotaciones de capital humano y cuál a la condición de pertenencia a la región respectiva. En conclusión, el estudio destaca la influencia de las condiciones regionales sobre los ingresos y la importancia de considerar las dotaciones de capital humano.

Se realizó un análisis exploratorio descriptivo para proporcionar una visión general de la desigualdad salarial en el sector urbano. Se utilizó el cálculo de medidas de dispersión (percentiles, desviación estándar) para entender la distribución de los salarios. Para la medición de la desigualdad salarial general se usó el coeficiente de Gini y se evaluó la desigualdad entre los ingresos del percentil 90 y el percentil 10. Se analizó las tendencias temporales en la desigualdad salarial.

Las hipótesis con la que se parte en este estudio son:

Ho: La desigualdad salarial entre hombres y mujeres en el sector urbano de Ecuador no está relacionada significativamente con las variables edad, instrucción y experiencia durante el periodo de 2019 a 2022, es decir, estas variables no tienen un efecto significativo sobre el ingreso.

H1: La desigualdad salarial entre hombres y mujeres en el sector urbano de Ecuador está relacionada significativamente con al menos una de las variables edad, instrucción o experiencia durante el periodo de 2019 a 2022, lo que indica que estas variables tienen un efecto significativo sobre el ingreso.

Esta hipótesis está en el marco de los estudios que se han hecho sobre la desigualdad salarial donde se establece que es causada por factores propios del capital humano como la educación y la experiencia según (Billorou, 2021). También, se establece en el estudio de Linthon y Méndez (2021) que factores como escolaridad, experiencia laboral, discriminación son claves en los estudios de desigualdad.

Desglosar la brecha salarial observada en componentes atribuibles a diferencias en características productivas (educación, experiencia, sector económico) y un componente residual que puede ser interpretado como discriminación u otros factores no observados. Además, facilitó la comprensión de qué proporción de la divergencia salarial se debe a diferencias en características observables y qué proporción se debe a factores no observables.

A partir de los estudios anteriores, en la presente investigación se consideró pertinente analizar la desigualdad salarial tomando como variable independiente el Ingreso Laboral, que es una variable numérica y continua. Esta variable se divide en dos categorías: hombres y mujeres, lo que permite examinar las diferencias salariales entre ambos grupos y evaluar el impacto de factores como la discriminación de sexo y las dotaciones de capital humano en la brecha salarial. Como variables independientes, se considerarán elementos del capital humano el cual tiene dos dimensiones: una se refiere a las características demográficas de las personas, como la edad y el sexo, y la otra incluye la experiencia laboral y las actividades económicas, clasificadas según los sectores económicos. Además, se incorporan variables económicas que caracterizan el mercado laboral y las actividades en el sector urbano, donde predominan los servicios y hay menor presencia de la agricultura.

Tabla 1
Variables utilizadas en la investigación

Variable	Definición operativa	Relación Esperada
Variable dependiente	Remuneración a las actividades productivas en forma de pagos, especie o en servicios (Meneses et al., 2021).	
Ingreso Laboral.		
Variable independiente	El sexo es una categoría social y cultural que se refiere a las diferencias entre hombres y mujeres, incluyendo roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad considera apropiados para cada sexo (Organización mundial de la salud, 2023).	Se espera que los hombres en las mismas condiciones ganen más que las mujeres.
Sexo		
Variable independiente	La variable de educación se clasifica en 10 categorías, el valor "1" no han recibido ninguna instrucción formal. El valor "2" personas que ha asistido a un centro de alfabetización. El valor "3" han cursado el jardín de infantes. Los individuos que han completado la educación primaria se identifican con el valor "4", mientras que el valor "5" se asigna a aquellos con educación básica. La educación secundaria está representada por el valor "6", y quienes han completado la educación media tienen el valor "7". El valor "8" se utiliza para quienes han alcanzado un nivel superior no universitario, mientras que el valor "9" se asigna a aquellos con educación superior universitaria. Finalmente, el valor "10" es para quienes han alcanzado un nivel de postgrado. Esta variable permite evaluar cómo el nivel educativo influye en los ingresos y contribuye a la desigualdad salarial.	Relación directa con la variable dependiente. Mayor nivel de educación, mayor desigualdad salarial.
Variable independiente	Se ha incluido como una variable continua para capturar el impacto de la edad en los ingresos laborales. Aunque en el conjunto de datos original no se especifica la edad en sí, se puede utilizar para modelar el efecto de la experiencia y el envejecimiento en los ingresos. La Población Económicamente Activa (PEA) de Ecuador se refiere al grupo de personas en edad de trabajar que están empleadas o que están buscando empleo activamente. La clasificación por edades de la PEA puede variar ligeramente dependiendo de las fuentes y las categorías específicas utilizadas. Generalmente, se consideran los siguientes grupos de edad para analizar la PEA en Ecuador (INEC, 2024).	Relación directa con la variable dependiente.
Edad		
Experiencia	Para determinar el valor de la variable "experiencia", se demostró el nivel de instrucción, codificado del 1 al 10. Para los encuestados de 15 años, se restó 15, ya que, según el INEC (2022), a partir de esta edad las personas son consideradas parte de la Población Económicamente Activa (PEA). Esto implica que, aunque un encuestado tenga 15 años, no se le asigna experiencia laboral, ya que aún no ha tenido tiempo suficiente para adquirirla.	Relación directa con la variable dependiente. Mayor nivel de experiencia, mayor desigualdad salarial.
Sectorización	En el sector primario se considera la agricultura, ganadería, caza y pesca se le asignó el número 1, los ingresos tienden a ser más bajos debido a la baja productividad y precios fluctuantes. En el sector secundario (manufactura y construcción) número 2, los ingresos suelen ser moderados y estables. En el sector terciario (servicios y comercio) número 2, los ingresos pueden variar ampliamente, con sectores como finanzas y tecnología ofreciendo salarios más altos en comparación con otros servicios, datos no especificados valor de 0.	

Nota. Datos tomados del (INEC, 2024).

El análisis econométrico utilizado es la descomposición de Oaxaca-Blinder, una técnica ampliamente utilizada para descomponer las diferencias salariales entre grupos, como hombres y mujeres, en componentes explicados (como educación y experiencia) e inexplicados (como diferencias no observadas) (Otero, 2012) .

Modelo Econométrico

Para el análisis de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en el sector urbano de Ecuador, el ingreso laboral (Y) se puede expresar en función de un conjunto de características observables (X) y un término de error (ϵ) (Billorou, 2021)

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + \beta_2 X_{i2} + \beta_3 X_{i3} + \beta_4 X_{i4} + \beta_5 X_{i5} + \epsilon_i$$

Donde:

- Y_i es el ingreso laboral.
- X_i vector de cualidades observables (educación, edad, experiencia, sectorización.).
- β es un vector de coeficientes que mide el impacto de las características observables en el ingreso.
- ϵ es el término de error

$$\begin{aligned} \text{Ingreso laboral} &= \beta_0 + \beta_1 * \text{género} + \beta_2 * \text{educación} + \beta_3 * \text{edad} + \beta_4 * \text{experiencia} \\ &+ \beta_5 * \text{sectorización} + \epsilon_i \end{aligned}$$

Donde:

- Sexo, educación, edad, experiencia y sectorización son los valores de las variables independientes
- β_0 es el intercepto del modelo, que representa el ingreso laboral cuando todas las variables independientes son cero.
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ son los coeficientes que indican cuánto cambia el ingreso laboral en promedio por cada unidad de cambio en las variables correspondientes.
- ϵ es el término de error, que captura la variabilidad no explicada por el modelo (Linthon & Méndez, 2021).

Para hombres (H):

$$\begin{aligned} \text{Ingreso laboral para hombres} \\ &= \beta_0 + \beta_1 * \text{sexo} + \beta_2 * \text{educación} + \beta_3 * \text{edad} + \beta_4 * \text{experiencia} \\ &+ \beta_5 * \text{sectorización} + \epsilon_i \end{aligned}$$

Para mujeres (M):

$$\begin{aligned} \text{Ingreso laboral para mujeres} \\ &= \beta_0 + \beta_1 * \text{sexo} + \beta_2 * \text{educación} + \beta_3 * \text{edad} + \beta_4 * \text{experiencia} \\ &+ \beta_5 * \text{sectorización} + \epsilon_i \end{aligned}$$

La discrepancia promedio en los ingresos entre ambos sexos se puede descomponer como:

$$Y_M - Y_H = X_M \beta - X_H \beta$$

Ingreso laboral para hombres – Ingreso laboral para mujeres

$$\begin{aligned} &= (\beta_0 + \beta_1 * \text{hombres} + \beta_2 * \text{educación} + \beta_3 * \text{edad} + \beta_4 * \text{experiencia} \\ &+ \beta_5 * \text{sectorización}) - \\ &= (\beta_0 + \beta_1 * \text{mujeres} + \beta_2 * \text{educación} + \beta_3 * \text{edad} + \beta_4 * \text{experiencia} \\ &+ \beta_5 * \text{sectorización}) \end{aligned}$$

Utilizando el método de descomposición de Oaxaca-Blinder, esta diferencia se puede desglosar en dos componentes:

Componente observable: La desigualdad en las características observables (X) como educación, experiencia, y otros factores medibles.

$$(X_M - X_H)\beta$$

Donde β es un vector de coeficientes ponderados.

La fórmula completa para la descomposición de Oaxaca-Blinder es:

$$Y_M - Y_H = (X_H - X_M)\beta * + X_M(\beta_H - \beta_M)$$

- El primer término $(X_H - X_M)\beta$ representa la parte de la brecha salarial atribuible a diferencias en las características observables entre hombres y mujeres, como la educación y la experiencia laboral.

- El segundo término $X_M(\beta_H - \beta_M)$ representa la parte de la brecha salarial atribuible a diferencias en los retornos a esas características.

Este modelo permite identificar qué proporción de la desigualdad salarial en el sector urbano de Ecuador entre 2019 y 2022 proporcionando una comprensión detallada de las fuentes de la desigualdad salarial.

4. Resultados

La tabla 2 muestra la distribución por hombres y mujeres de la Población Económicamente Activa del sector urbano del Ecuador entre 2019 y 2022. Los hombres tienden a centrarse en los niveles más bajos de instrucción, como primaria o sin educación formal, lo que puede estar vinculado a factores históricos y culturales que asocian su participación temprana en el mercado laboral con roles no cualificados. Por otro lado, las mujeres, aunque presentan una menor proporción en estos niveles bajos, se destacan en los niveles superiores, como la educación universitaria y de posgrado, lo que refleja un avance significativo en su acceso y permanencia en la educación formal. Esto podría deberse a políticas públicas de inclusión educativa, así como a un cambio en las aspiraciones y expectativas sociales hacia el rol de la mujer en la economía y la sociedad.

Sin embargo, pese a este progreso, las dinámicas temporales revelan que los hombres han experimentado una mejora más pronunciada en términos de movilidad educativa, reduciendo su presencia en los niveles más bajos y aumentando en los niveles intermedios y superiores. Esto podría estar relacionado con programas de capacitación técnica o incentivos en sectores laborales masculinizados que requieren educación media o superior. Para las mujeres, aunque mantiene una ventaja relativa en niveles superiores, su crecimiento en este ámbito ha sido más moderado, lo que podría indicar barreras persistentes como la carga de responsabilidades familiares, la segregación laboral por género o la falta de programas específicos para su inclusión. en áreas de alta especialización. Estos patrones destacan la necesidad de fortalecer las

políticas educativas con un enfoque de género, particularmente en niveles intermedios y superiores, para asegurar una equidad real en el acceso y aprovechamiento de las oportunidades educativas y laborales.

Tabla 2

Distribución porcentual por sexo hombres y mujeres según el nivel de instrucción de la PEA del Sector Urbano de Ecuador (2019-2022)

		sexo		sexo	
		HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Nivel de instrucción	Ninguna	4%	6%	3%	5%
	Centro de alfabetización	0%	0%	0%	0%
	Primaria	29%	29%	27%	27%
	Educación Básica	7%	6%	7%	5%
	Secundaria	24%	24%	25%	24%
	Educación media	16%	14%	17%	14%
	Superior no universitario	2%	2%	2%	2%
	Superior Universitario	16%	18%	18%	20%
	Postgrado	1%	1%	2%	2%
Total	100%	100%	100%	100%	
		2021		2022	
		sexo		sexo	
		HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Nivel de instrucción	Ninguna	2%	4%	2%	4%
	Centro de alfabetización	0%	0%	0%	0%
	Primaria	24%	25%	25%	25%
	Educación Básica	6%	5%	5%	4%
	Secundaria	25%	25%	26%	26%
	Educación media	18%	15%	16%	13%
	Superior no universitario	3%	3%	3%	3%
	Superior Universitario	20%	22%	20%	22%
	Postgrado	2%	2%	3%	3%
Total	100%	100%	100%	100%	

Nota. Resultados basados en la información de ENEMDU mediante el paquete estadístico SPSS.

En la Tabla 3 se visualiza la distribución de la participación laboral por sexo en los sectores económicos del Ecuador entre 2019 y 2022 evidencia marcadas diferencias en la inserción de hombres y mujeres en el mercado laboral, así como cambios notables en la categorización de las actividades económicas. Un patrón relevante es la persistente sobrerrepresentación femenina en el sector "No especificado", lo cual podría estar relacionado con actividades informales, subempleo o dificultades en la clasificación de ocupaciones específicas. Este fenómeno refleja la vulnerabilidad laboral de las mujeres, quienes frecuentemente enfrentan barreras estructurales para acceder a empleos formales y reconocidos.

Por otro lado, los hombres dominan consistentemente el sector primario (agricultura, pesca y minería), reflejando una asignación tradicional de roles en ocupaciones predominantemente demandantes.

En el sector secundario (manufactura e industria), la participación masculina es significativamente mayor, lo que puede estar vinculado a la segmentación ocupacional y a la escasa inclusión de mujeres en industrias técnicas o pesadas. Sin embargo, el sector terciario (servicios, comercio, educación y salud) muestra una distribución más equitativa, destacando como el único ámbito donde hombres y mujeres tienen una representación similar. Este equilibrio es indicativo del rol creciente de las mujeres en actividades orientadas a servicios, aunque sigue reflejando dinámicas tradicionales, donde las mujeres se concentran en ocupaciones de cuidado o comercio. Estas tendencias subrayan la necesidad de fortalecer políticas laborales inclusivas que promuevan una mayor integración de las mujeres en sectores productivos y reduzcan las disparidades en la formalización del empleo.

Tabla 3

Distribución de la participación laboral por sexo en los sectores económicos del Ecuador (2019-2022)

		2019		2020	
		sexo		sexo	
		HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
sectores	No especificado	25%	48%	27%	49%
	Primario	26%	15%	26%	14%
	Secundario	16%	5%	14%	5%
	Terciario	33%	32%	33%	31%
Total		100%	100%	100%	100%
		2021		2022	
		sexo		sexo	
		HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
sectores	No especificado	26%	27%	26%	48%
	Primario	20%	26%	20%	11%
	Secundario	17%	14%	17%	5%
	Terciario	37%	33%	37%	37%
Total		100%	100%	100%	100%

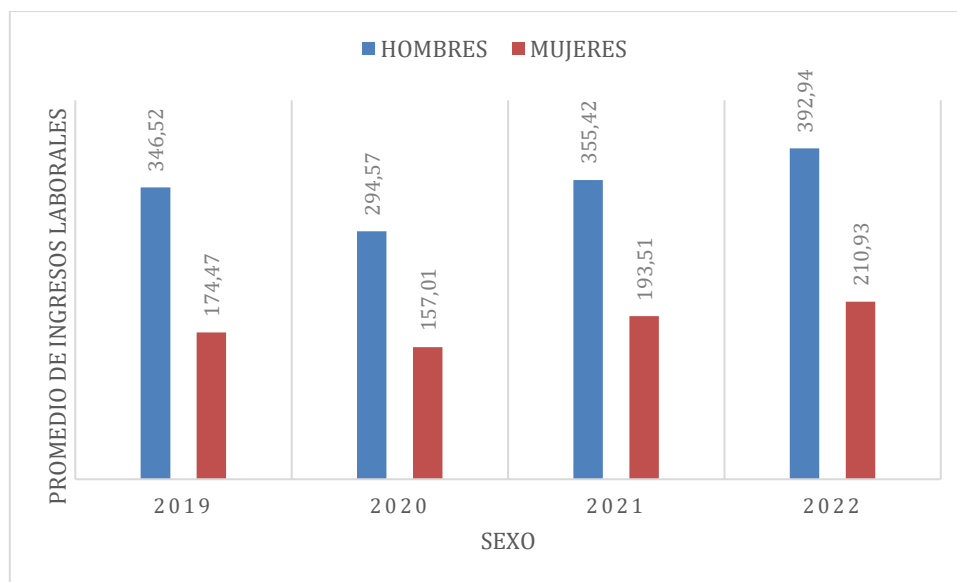
Nota. Resultados basados en la información de ENEMDU mediante el paquete estadístico SPSS.

En la Figura 1, se visualiza el promedio de los ingresos laborales destacando una brecha salarial considerable y persistente entre ambos sexos. Los hombres presentan un aumento en sus ingresos promedio de \$346,52 en 2019 a \$392,94 en 2022, mientras que los ingresos de las mujeres, aunque también aumentan,

son significativamente menores, pasando de \$174,47 en 2019 a \$210,93 en 2022. Esto evidencia la desigualdad salarial sostenida en el tiempo.

Figura 1

Promedio anual del Ingreso laboral de la PEA en el área urbana del Ecuador, 2019, 2020, 2021 y 2022



Nota. La figura muestra el promedio de ingresos para hombres y mujeres en el año 2019-2022. Fuente: Basado en ENEMDU mediante el paquete estadístico Stata.

4.1. Descomposición Oaxaca-Blinder

La Tabla 4 resume los coeficientes que descomponen la brecha salarial entre hombres y mujeres en el período 2019-2022. El análisis del modelo Oaxaca-Blinder revela una persistente desigualdad salarial en el sector urbano de Ecuador, donde los hombres ganan consistentemente más que las mujeres. Las diferencias en los ingresos laborales oscilan desde \$140,93 en 2020 hasta \$182,01 en 2022, siendo esta última la brecha más amplia, con un ingreso promedio de \$392,93 para los hombres frente a \$210,93 para las mujeres.

El modelo descompone esta disparidad en tres componentes clave: la parte explicada por características observables como educación, experiencia y sector laboral; los coeficientes, que reflejan cómo se valoran estas características en el mercado laboral; y la interacción, que muestra cómo la combinación de características y su valoración afectan la brecha salarial. Los resultados señalan que la mayor parte de la diferencia se debe a los coeficientes, lo que sugiere la presencia de discriminación o diferencias en los retornos que hombres y mujeres reciben por los mismos atributos. En 2022, los coeficientes explican \$114,74 de la diferencia total, mientras que las características sólo aportan \$47,47, lo que indica que, a pesar de tener características similares o mejores, las mujeres no son remuneradas de la misma manera que los hombres.

Aunque la participación de las mujeres en estos niveles es igual o mayor que la de los hombres, esto no se traduce necesariamente en igualdad salarial. Esto sugiere que las barreras no sólo están relacionadas con el acceso a la educación, sino también con la estructura del mercado laboral.

Tabla 4

Descomposición Oaxaca-Blinder de la Brecha Salarial por Sexo en el Sector Urbano de Ecuador (2019-2022)

	2019	2020	2021	2022
Ingreso laboral				
orevall				
Hombres	346,5209	297,9515	355,4169	392,9366
mujeres	174,4663	157,0117	193,5105	210,9252
difference	172,0546	140,9398	161,9064	182,0114
endowments	46,99792	36,79632	36,96542	47,47119
coefficients	109,3758	90,80732	111,9045	114,7427
interaction	15,68092	13,33619	13,03652	19,7975
endowments				
edad	-18,30388	-52,24756	-55,16006	-56,99759
instrucción	1,839209	0,2432307	0,2165903	0,370565
experiencia	14,97655	45,55861	51,69677	52,89195
sector	48,48604	43,24204	40,21212	51,53978
coefficients				
edad	-80,75306	24,11242	-113,0058	122,8801
instrucción	44,27507	24,11979	74,52137	43,98945
experiencia	83,04966	12,16417	115,0249	-34,74246
sector	55,99969	49,58634	66,19162	79,45485
cons	6,804411	-19,17541	-30,82756	-96,8392
interaction				
edad	2,302735	-0,9305167	3,969537	-4,208232
instrucción	0,4239968	0,141406	0,6485216	0,365386
experiencia	-3,72822	-0,7304761	-6,73856	1,925727
sector	16,68241	14,85574	15,15702	21,71462

Nota. Resultados de la descomposición de Oaxaca-Blinder, mediante el paquete estadístico Stata.

Prueba de consistencia del modelo

La prueba de consistencia del modelo mediante la regresión sirve para comprobar la hipótesis de que las variables edad, instrucción y experiencia están relacionadas con los ingresos. En este caso, si el valor p de cada coeficiente es menor a 0.05 (el umbral común de significancia), se rechaza la hipótesis nula de que no existe relación, indicando que estas variables tienen un impacto significativo en los ingresos. De acuerdo con los resultados, los valores p para todas las variables son menores a 0.05, lo que permite rechazar la hipótesis nula en cada caso, comprobando que las variables edad, instrucción y experiencia tienen un efecto significativo sobre los ingresos. Como se muestra en la tabla 5.

Tabla 5*Prueba de consistencia del modelo utilizando regresión lineal*

	INGRL	Coef.	Std.Err	t	P> t	95% conf	Interval
2019	edad	14.56417	.8664024	16.81	0.000	12.86601	16.26233
	Instrucción	58.98523	1.714079	34.41	0.000	55.62561	62.34485
	Experiencia	-11.08481	.882785	-12.56	0.000	-12.81509	-9.354541
	_cons	-422.2344	13.75414	-30.70	0.000	-449.1927	-395.2761
2020	edad	35.34947	1.491324	23.70	0.000	32.42638	38.27257
	Instrucción	25.81177	2.5249	10.22	0.000	20.86279	30.76074
	Experiencia	-32.43125	1.523733	-21.28	0.000	-35.41786	-29.44463
	_cons	-607.0389	17.20876	-35.27	0.000	-640.7692	-573.3086
2021	edad	38.47782	1.821644	27.12	0.000	34.90728	42.04837
	Instrucción	25.54886	3.247421	7.87	0.000	19.1837	31.91402
	Experiencia	-3552021	1.864417	-19.05	0.000	-39.17459	-31.86583
	_cons	-632.2017	19.903	-31.76	0.000	-671.2129	-593.1905
2022	edad	42.6868	2.299468	18.56	0.000	38.17968	47.19392
	Instrucción	24.56123	4.082307	6.02	0.000	16.55962	32.56283
	Experiencia	-40.01792	2.352613	-17.01	0.000	-44.6292	-35.40664
	_cons	-668.1557	25.30556	-26.40	0.000	-717.7563	-618.555

Nota. Resultados de la prueba de consistencia, mediante el paquete estadístico SPSS.

Se realizó una prueba de consistencia del modelo, utilizando regresión lineal con la finalidad de comprobar la hipótesis planteada sobre el efecto de las variables edad, instrucción y experiencia sobre el ingreso en el sector urbano de Ecuador durante el periodo de 2019 a 2022. Los resultados muestran que todas las variables tienen un efecto estadísticamente significativo sobre el ingreso, ya que los valores *p* asociados a las variables son menores a 0.05. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0), ya que al menos una de las variables tiene un efecto significativo sobre el ingreso. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa (H_1), indicando que las variables edad e instrucción influyen de manera significativa en el ingreso en el sector urbano de Ecuador en el período estudiado.

5. Discusión

Tobar y Solano, en su estudio sobre pobreza y desigualdad en Ecuador, destacan cómo la pandemia del Covid-19 agravó las condiciones económicas, especialmente debido a los bajos ingresos y la corrupción. Los resultados de esta investigación refuerzan dicho argumento, mostrando que, en el 2020, durante el pico de la pandemia, la participación femenina en la Población Económicamente Activa (PEA) con educación básica fue solo del 44,85%, mientras que los hombres alcanzaron un 122,98%. Este hallazgo refleja el impacto negativo desproporcionado sobre las mujeres, lo cual coincide con la observación de Tobar y Solano de que las mujeres fueron más afectadas, probablemente debido a la necesidad de asumir responsabilidades de cuidado en sus hogares, disminuyendo su participación en el mercado laboral.

La investigación de Linthon y Méndez (2021) argumentan que las dotaciones en términos de educación y experiencia pueden reducir la brecha salarial, aunque la discriminación sigue siendo un factor determinante en la desigualdad salarial de sexo en Ecuador. Esto se refleja en los datos de esta investigación, donde a pesar de que las mujeres superaron a los hombres en educación superior universitaria (54,78%

frente a 45,22% en 2022) y postgrado (52,11% frente a 47,89% en 2022), la brecha salarial persistió. Los resultados del modelo Oaxaca-Blinder indican que la desigualdad en los coeficientes explica la mayor parte de la diferencia salarial, lo que demuestra que, aunque las mujeres poseen niveles de educación más altos, reciben menores retornos económicos por esas cualificaciones en comparación con los hombres.

En el trabajo de Condo señalan que la discriminación de sexo es una causa central de la brecha salarial, y enfatizan la necesidad de abordar esta problemática con urgencia, especialmente en términos socioeconómicos. Los resultados de este análisis confirman esta afirmación: en 2022, los hombres ganaron en promedio \$392,93, mientras que las mujeres ganaron solo \$210,93, con una brecha de \$182,01. El modelo Oaxaca-Blinder reveló que \$114,74 de esa diferencia se debe a la valoración desigual de las características de hombres y mujeres en el mercado laboral, lo que sugiere discriminación en los retornos salariales, a pesar de que las mujeres poseen características comparables o superiores a los hombres en términos de educación.

6. Conclusión

El presente estudio expone de manera clara la persistente desigualdad salarial entre hombres y mujeres en el sector urbano de Ecuador, reafirmando la tesis inicial sobre la magnitud y complejidad del problema. Se señala que la brecha salarial ha fluctuado entre \$140,93 en 2020 y \$182,01 en 2022, lo que evidencia no solo disparidades en ingresos, sino también en oportunidades laborales y condiciones de trabajo. Este hallazgo está en línea con el primer objetivo del estudio, que busca determinar la desigualdad salarial durante el periodo analizado.

Al explicar la evolución de los factores determinantes de esta desigualdad, se identifica que el acceso a la educación de calidad y la falta de representación en roles de liderazgo son aspectos cruciales que perpetúan la brecha. A pesar del aumento en la participación femenina en niveles educativos superiores, la desigualdad salarial se mantiene, lo que sugiere que la educación por sí sola no es suficiente para cerrar esta brecha. Si esta tendencia continúa, concluirá que la desigualdad salarial seguirá afectando el bienestar económico de las mujeres y, por ende, el desarrollo social y económico del país.

Además, se propone una nueva hipótesis que no ha sido abordada en este estudio: la implementación de políticas públicas específicas que fomenten la equidad de sexo en el ámbito laboral podría convertirse en una reducción significativa de la brecha salarial. Esta propuesta ofrece una vía potencialmente valiosa para mejorar la situación laboral de las mujeres en Ecuador.

En conclusión, el estudio permite una comprensión más profunda de la desigualdad salarial, vinculando los hallazgos a los objetivos planteados. Se enfatiza la necesidad de abordar las barreras que enfrentan las mujeres en el mercado laboral y se señala la importancia de desarrollar políticas efectivas que promuevan la equidad de sexo, con el fin de avanzar hacia un futuro más justo y equitativo.

7. Referencias

- Alfani, G., & Schaff, F. (2022). Desigualdad económica en la Alemania pre industrial. *Revista de historia económica*. doi:doi:10.1017/S0022050721000607
- Antagana, H. (2019). Educación y desigualdad salarial en el sector informal. El caso del Camerún. *Revista internacional del trabajo*. doi:https://doi.org/10.1111/ilrs.12135
- Barrera, F., Noguera, D., & Busso, M. (2022). La pandemia y el empleo registrado privado en Argentina: Un análisis de la desigualdad salarial en clave regional y sectorial. *Revista ricono*. Obtenido de <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/206517>
- Beltrán, F., & Martínez, J. (2020). Desigualdad y crecimiento en una economía en desarrollo:evidencia a partir de datos regionales. *Historia de las Ciencias Sociales*. doi:doi:Obtenido de <https://doi.org/10.1017/ssh.2019.44>
- Bengtsson, E. (2019). La desigualdad y la clase trabajadora en Escandinavia 1800-1910: participación de los trabajadores en los ingresos crecientes.
- Billorou, J. (2021). LA BRECHA ROSA: APLICACIÓN DEL MODELO DE OAXACA-BLINDER. *UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA*. Obtenido de <https://repositorio.unicolmayor.edu.co/bitstream/handle/unicolmayor/5501/Trabajo%20de%20grado%20-%20Moreno%20Soler%2C%20Maria%20Paula.PDF?sequence=1&isAllowed=y>
- Condo, J., Romero, E., & Chávez, L. (2023). Determinantes de la brecha salarial de sexo en el Perú urbano. *Transdisciplinary Human Education*, 7(12).
- Díaz. (2015). La desigualdad salarial entre hombre y mujeres. *Chile*.
- González, L., & Rueda, V. (2020). Desigualdad salarial: una perspectiva internacional. . *Universidad EAFIT*.
- Ibáñez, M., García, E., & Aguado, E. (2022). Mujeres en mundos de hombres: segregación ocupacional de sexo y. *Sociología del Trabajo*, 4. Obtenido de <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Revistas/ANALITICAS/DEA0445.pdf>
- Kido, A., & Andrade, D. (2022). El modelo de Mincer y la brecha salarial para México. *ICERE*. doi:https://doi.org/10.35830/dc.vi1.7
- Linthon, D., & Méndez, L. (2021). Descomposición de la brecha salarial de sexo en el Ecuador. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4237/423772994002/>
- Linthon, D., & Méndez, L. (2022). Descomposición de la brecha salarial de sexo en el Ecuador. . *Revista mexicana de economía y finanzas*. Obtenido de <https://doi.org/10.21919/remef.v17i1.70>
- López, J., & Sarmiento, G. (2019). Determinantes de la brecha salarial en Ecuador: analisis bajo un modelo minceriano relacionado con variables agregadas dummy. . *Espirales Revista Multidisciplinaria de Investigación*.
- Meneses, K., Córdova, G., & Aguirre, K. (2021). Lo más destacado y sobresaliente que caracteriza al mercado laboral ecuatoriano en siete hechos estilizados. *Universidad de Cuenca*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5711/571165147001/html/>
- Mincer, J., & Polachek, S. (1974). Family investments in human capital: Earnings of women. (P. 2. 2, Ed.) *Journal of political Economy*. *Journal of political Economy*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Qué hay detrás de la brecha salarial de sexo. *Informe mundial sobre salarios*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2022*. doi:https://doi.org/10.54394/LITX3868
- Ortíz, L. (16 de Noviembre de 2023). *La equidad laboral en Ecuador, una brecha que se ensancha*. Obtenido de *Revista Gestión*: <https://revistagestion.ec/analisis-economia-y-finanzas/la-equidad-laboral-en-ecuador-una-brecha-que-se-ensancha/>
- Otero, A., & Acosta, A. (2022). Desigualdades del grado de desigualdad salarial en la Argentina: un estudio interurbano. *Desarrollo económico*. doi:https://doi.org/10.18046/recs.iespecial.4939

- Otero, A., & Acosta, E. (2022). Desigualdades en el mercado laboral urbano-rural en Colombia, 2010-2019. *Revista Universidad Icesi*. doi:<https://doi.org/10.18046/recs.iEspecial.4939>
- Otero, J. (2012). Descomposición Oaxaca-Blinder en modelos lineales y no lineales. *uam*. Obtenido de <https://www.uam.es/uam/media/doc/1606862171313/blinder-oaxaca.pdf>
- Pérez, M., Flores, M., & Islas, D. (2020). Brecha salarial por sexo en actividades económicas en México. *Inceptum*. Obtenido de <https://shre.ink/rKKd>
- Quintero, W. (2020). La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación. *Análisis económico*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-66552020000100239
- Quiñones, M. (2012). Rendimiento de la educación en las regiones colombianas: un análisis usando la Descomposición Oaxaca-Blinder. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/996/99618649002.pdf>
- Ruesga, S., Perez, L., & Delgado, J. (2020). Sector informal en Ecuador. *Revista espacios*.
- Salce, F. (2021). Evolución y análisis de la discriminación salarial por sexo en Chile. *El trimestre económico*. doi:<https://doi.org/10.20430/ete.v88i349.984>
- Samuelson, P., & Nordhaus, W. (2005). Crítica a la teoría del capital humano, educación y desarrollo socioeconómico. Obtenido de <https://www.marcialpons.es/libros/economia/9788448151546/>
- Tobar, L., & Solano, S. (2019). La pobreza y la desigualdad en el Ecuador. *Revista económica*. doi:https://www.researchgate.net/publication/342130961_La_Pobreza_y_la_Desigualdad
- Uriguen, P., & Vega, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por sexo en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE (RCTU)*. doi:<https://doi.org/10.26423/rctu.v8i1.544>
- Verduzco, G., & Inzunza, P. (2020). Persistencia de los roles de sexo en la participación laboral de las mujeres con estudios profesionales en México. *Revisata papeles de población*, 25(99). Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252019000100209
- Wikinson, R., & Pickett, K. (2019). Igualdad. Cómo las sociedades más igualitarias mejoran el bienestar colectivo. *Universitat Autònoma de Barcelona*. Obtenido de <https://www.revistaeconomiacritica.org/index.php/rec/article/download/228/212/248>

ANEXOS

Resultados de la descomposición del modelo Oaxaca-Blinder -2019

ingr1	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
overall						
group_1	346.5209	3.683373	94.08	0.000	339.3017	353.7402
group_2	174.4663	3.489159	50.00	0.000	167.6277	181.3049
difference	172.0546	5.073605	33.91	0.000	162.1105	181.9987
endowments	46.99792	2.211572	21.25	0.000	42.66332	51.33252
coefficients	109.3758	4.665923	23.44	0.000	100.2307	118.5208
interaction	15.68092	1.496153	10.48	0.000	12.74852	18.61333
endowments						
edad	-18.30388	3.025542	-6.05	0.000	-24.23383	-12.37392
instrucc	1.839209	.6613926	2.78	0.005	.5429037	3.135515
experiencia	14.97655	2.757327	5.43	0.000	9.572292	20.38081
sectores	48.48604	1.824569	26.57	0.000	44.90995	52.06213
coefficients						
edad	-80.75306	68.36757	-1.18	0.238	-214.751	53.24492
instrucc	44.27507	18.5909	2.38	0.017	7.837589	80.71256
experiencia	83.04966	42.04063	1.98	0.048	.6515457	165.4478
sectores	55.99969	4.496395	12.45	0.000	47.18692	64.81246
_cons	6.804411	25.27207	0.27	0.788	-42.72793	56.33675
interaction						
edad	2.302735	1.979398	1.16	0.245	-1.576813	6.182283
instrucc	.4239968	.2327748	1.82	0.069	-.0322335	.8802271
experiencia	-3.72822	1.982875	-1.88	0.060	-7.614584	.1581435
sectores	16.68241	1.442961	11.56	0.000	13.85426	19.51056

Resultados de la descomposición del modelo Oaxaca-Blinder -2020

ingr1	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
overall						
group_1	297.9515	4.491935	66.33	0.000	289.1475	306.7555
group_2	157.0117	3.244108	48.40	0.000	150.6533	163.37
difference	140.9398	5.540913	25.44	0.000	130.0798	151.7998
endowments	36.79632	2.800752	13.14	0.000	31.30695	42.28569
coefficients	90.80732	4.84366	18.75	0.000	81.31392	100.3007
interaction	13.33619	1.668603	7.99	0.000	10.06578	16.60659
endowments						
edad	-52.24756	8.297502	-6.30	0.000	-68.51036	-35.98475
instrucc	.2432307	.2082657	1.17	0.243	-.1649625	.6514239
experiencia	45.55861	8.178934	5.57	0.000	29.52819	61.58902
sector	43.24204	2.142895	20.18	0.000	39.04204	47.44203
coefficients						
edad	24.11242	114.8578	0.21	0.834	-201.0046	249.2295
instrucc	24.11979	27.62542	0.87	0.383	-30.02503	78.26461
experiencia	12.16417	69.86774	0.17	0.862	-124.7741	149.1024
sector	49.58634	4.595186	10.79	0.000	40.57994	58.59274
_cons	-19.17541	30.66656	-0.63	0.532	-79.28077	40.92995
interaction						
edad	-.9305167	4.43471	-0.21	0.834	-9.622389	7.761355
instrucc	.1414406	.1962136	0.72	0.471	-.243131	.5260121
experiencia	-.7304761	4.197552	-0.17	0.862	-8.957527	7.496575
sector	14.85574	1.534276	9.68	0.000	11.84861	17.86286

Resultados de la descomposición del modelo Oaxaca-Blinder -2021

ingr1	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
overall						
group_1	355.4169	5.728501	62.04	0.000	344.1892	366.6446
group_2	193.5105	3.529235	54.83	0.000	186.5933	200.4277
difference	161.9064	6.728389	24.06	0.000	148.719	175.0938
endowments	36.96542	3.067514	12.05	0.000	30.9532	42.97763
coefficients	111.9045	6.003368	18.64	0.000	100.1381	123.6709
interaction	13.03652	1.802322	7.23	0.000	9.504033	16.56901
endowments						
edad	-55.16006	9.505076	-5.80	0.000	-73.78967	-36.53045
instrucción	.2165903	.1844144	1.17	0.240	-.1448552	.5780358
experiencia	51.69677	9.491952	5.45	0.000	33.09289	70.30066
sector	40.21212	2.31832	17.35	0.000	35.66829	44.75594
coefficients						
edad	-113.0058	145.7289	-0.78	0.438	-398.6292	172.6176
instrucción	74.52137	38.38622	1.94	0.052	-.7142358	149.757
experiencia	115.0249	88.04049	1.31	0.191	-57.53133	287.581
sector	66.19162	6.357245	10.41	0.000	53.73165	78.65159
_cons	-30.82756	36.65298	-0.84	0.400	-102.6661	41.01097
interaction						
edad	3.969537	5.1617	0.77	0.442	-6.14721	14.08628
instrucción	.6485216	.466531	1.39	0.165	-.2658624	1.562906
experiencia	-6.73856	5.294865	-1.27	0.203	-17.1163	3.639184
sector	15.15702	1.674655	9.05	0.000	11.87476	18.43928

Resultados de la descomposición del modelo Oaxaca-Blinder -2022

ingr1	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
overall						
group_1	392.9366	7.585291	51.80	0.000	378.0697	407.8035
group_2	210.9252	3.931803	53.65	0.000	203.219	218.6314
difference	182.0114	8.543753	21.30	0.000	165.266	198.7569
endowments	47.47119	3.402494	13.95	0.000	40.80243	54.13996
coefficients	114.7427	7.96948	14.40	0.000	99.12283	130.3626
interaction	19.7975	2.583811	7.66	0.000	14.73332	24.86168
endowments						
edad	-56.99759	10.08843	-5.65	0.000	-76.77054	-37.22464
instrucción	.0370565	.1559741	0.24	0.812	-.2686471	.3427601
experiencia	52.89195	10.13061	5.22	0.000	33.03631	72.74758
sector	51.53978	2.654051	19.42	0.000	46.33794	56.74163
coefficients						
edad	122.8801	195.8898	0.63	0.530	-261.0569	506.817
instrucción	43.98945	50.6086	0.87	0.385	-55.20159	143.1805
experiencia	-34.74246	119.9107	-0.29	0.772	-269.7631	200.2782
sector	79.45485	8.10768	9.80	0.000	63.56409	95.34562
_cons	-96.8392	48.02874	-2.02	0.044	-190.9738	-2.704599
interaction						
edad	-4.208232	6.747105	-0.62	0.533	-17.43231	9.01585
instrucción	.365386	.4643109	0.79	0.431	-.5446466	1.275419
experiencia	1.925727	6.656056	0.29	0.772	-11.1199	14.97136
sector	21.71462	2.448066	8.87	0.000	16.9165	26.51274